

五金铺

从“门外汉”到行业翘楚,从初涉植物科技集团创造的这些奇迹,都是公司创始人——晨光生物董事长卢庆国。

成功秘诀在哪儿?卢庆国坦言:是时代赋予了好机遇,向新而行是企业发展的动力源泉。

作为晨光生物的创立者,卢庆国始终秉持“天道酬勤”的人生信念。他脚踏实地、深耕细作,以创新为驱动,以人才为支撑,长期致力于植物有效成分的提取制备技术开发及产业化工作。

记晨光生物科技集团董事长卢庆国
选准行业

走出的行业翘楚

进行。“这是公司新建的生产基地,拥有多条香辛料超临界提取生产线,主要用于十花椒的生物提取。”晨光生物贵阳生产基地负责人、晨光生物香辛料事业部经理武亚明介绍。

在企业生产基地,卢庆国打开记忆的闸门:“1998年前,企业还是河北曲周县的五金厂,只能生产木质窗户上的拉手插销和手工扳手。企业要想活下去,必须寻找新的发展机会。经过一番深度调研后发现,市场对辣椒红素的需求很大,但却没有一家规模化企业,这是一个发展机会。”

但是发展新产业,对卢庆国来说难点也很突出——天然色素提取的技术含量比做扳手高多了。

卢庆国决定放手一搏。学机械出身的他带领几个“门外汉”起早贪黑,没日没夜搞研究,一边摸索生产工艺,一边实施技术改造,边学边干。

“企业刚转型时,困难重重。想在国内学习技术,却没有一家科研院所所有成熟的研究成果;想从国外借鉴成功经验,连工厂大门都进不去。”卢庆国说。

卢庆国想到自研设备。烘干辣椒环节,可以使用蔬菜脱水的设备;分离辣椒的籽和皮,农业选种机没准能派上用场;粉碎、造粒,可以借鉴饲料生产设备;磨粉,加工面粉的机器肯定可以;萃取,可以试试油脂行业用的平转设备……

卢庆国想到的这些“设备”,没有一个属于精细化工行业,但他带领团队,硬是把这些行业内从未出

现过的“土家伙”,通过集成创新、技术改造,变成一条生产线——晨光生物自主建设的辣椒生物提取生产线于2003年投产,每天能加工干辣椒40吨。

随后,晨光生物植物提取装备不断升级。第二条生产线生产能力由40吨增长到120吨,第三条增长到300吨,最新版则增长到2000吨。用卢庆国自己的话说,“晨光生物的生产设备一年上几个台阶,几年上一层楼”。

小试、中试、大中试、批量生产、规模化生产,在卢庆国的带领下,晨光生物的业务范围由单一辣椒红素发展到天然色素、天然香辛料提取和精油、天然甜味剂等多类产品。

晨光生物番茄红素提取技术就是具有革命性意义的创新。过去,番茄红素一直从番茄酱中提取,产量低且规模提取,而番茄皮、籽里的番茄红素含量丰富,却被当作废弃物扔掉。

能否将番茄皮籽加以利用?卢庆国安排研发部门做番茄皮籽提取番茄红素的试验。晨光生物的科研人员用8年时间攻克番茄皮、籽“干法提取”番茄红素工艺,实现关键技术突破。在从番茄皮、籽中提取番茄红素的同时,将番茄籽做成油、渣滓做成饲料。

“天然色素行业是新兴行业,对技术的依赖性很强。虽然刚开始我是个门外汉,但只要坚持不断创新,就能占领行业制高点。”卢庆国硬是让自己从外行变成内行。

吸引人才

在晨光生物邯郸厂区的科技研发楼内,身着洁白制服的工作人员在摆满实验器具和仪器的工作台前忙碌着。

卢庆国介绍,这里建有国家企业技术中心、博士后科研工作站、植物有效组分萃取分离技术国家工程研究中心等26个科研平台,拥有200余名高层次人才。

“近几年,我们每年用于研发的投入均在1亿元左右,先后取得440多件专利技术,荣获55项省部级以上科技奖励。”卢庆国说,“在企业的发展过程中,我们深切感受到科技人

才的重要性。”

卢庆国向记者讲了一个事例:2005年,公司引进3名大学生。为了留住他们,公司不仅在县城租赁宿舍,而且提供了较为丰厚的待遇,可他们干了不到一年,就全部离开了。

对此,卢庆国反思:“我们企业所处的地方远离中心城市,不通铁路和高速公路,还缺乏科研创新实验条件……如果不能尽快补齐这些短板,就会与高端人才失之交臂。”

找到问题症结,就有了解决方向。卢庆国拿出方案:一方面,建设创新中心、人才公寓,引进实验设备,改善科研环境,实现事业留人;另一方面,提高科技人才工资收益,实施科研成果提成等奖励,实现待遇留人。

种下梧桐树,自有凤凰栖。通过系统发力,晨光生物的科技创新生态日趋完善,目前吸纳660多名大学本科以上学历人才落户企业。

天津大学博士生徐美利是卢庆国引进的一位专业技术人员。“对人才最大的尊重就是事业上的托付。”卢庆国说,公司为徐美利组建了一个科研团队,并让其负责公司重点攻关项目甜叶菊精加工路径研究课题。

徐博士果然不负众望,首创了甜叶菊提取甜菊糖苷和绿原酸、异绿原酸关键技术,现在已通过生产转化,每年销售收入达2亿多元。该技术被农业农村部评为2023年10项农业农村重大新技术之一。

东北师范大学生物化学博士吴迪也是公司引进的科技人员。吴迪一到企业,卢庆国就发现这个博士有思路有朝气,果断任命其为中药科技产业研究院副院长,让她负责万寿菊花深加工研究课题。吴迪不仅突破叶黄素提取工艺,而且还发现了一种有着“植物抗生素”功效的新型提取物。

面对企业科技创新生态的完善,卢庆国说:“领跑需要前沿技术,更需要一流人



卢庆国(中)在研发中心指导工作,与研发人员讨论新产品开发。(资料图片)

联农带农

盛夏,在晨光生物西部地区原料基地,10万亩万寿菊进入采收季。在一望无际的田野中,一朵朵菊花应时绽放,大地一片金黄。

“以前这里主要种植小麦、棉花,每亩收益六七百元。晨光生物2012年引导我们种植万寿菊,每亩纯收入可达2000元至3000元。”西部地区原料基地种植户刘秋说。

晨光生物在西部地区发展农业种植,源于卢庆国的一次实地调研。2005年10月,他听当地群众反映,由于当年农业丰收,不少加工企业自毁农产品收购合同,压价收购农产品,影响农民种植积极性。

“一家一户的农民很难与千变万化的市场对接,不仅难以抵挡市场变化的风险,还很难形成规模效益。”卢庆国说,他决定通过“公司+合作社+基地+农户”的模式,因地制宜制定“五统一分”的农企联营机制,即由企业统一种植标准、统一供给种苗、统一技术指导、统

一病害防治、统一风险定保,由农民群众个人或农业专业化组织分散种植。

“通过产业链前移,企业与农民结盟,晨光生物在西部建起10家深加工工厂,带动当地群众从事辣椒、万寿菊、番茄、棉花等农产品种植。”卢庆国说。

“建设原料基地,帮助农民增收、增收,企业看似付出很多,但也是受益者。”卢庆国说,“我们全程参与种植环节,等于将原材料生产当成第一车间,能够生产出市场放心的产品,达到真正意义上的农企双赢。”

一分耕耘,一分收获。今年,卢庆国被评为全国劳动模范。他说:“荣誉不仅属于我个人,也属于每一个晨光人。企业发展必须循序渐进,要脚踏实地、稳稳当当地走好每一步。”

培养

教育部近日透露,卓越工程师培养认证标准正在研制,将于今年下半年对外发布。该标准是保障卓越工程师培养从“样板间”走向宏大队伍的基础,标准研制工作的启动意味着我国卓越工程师培养改革向前迈出了一大步。

工程师是推动工程科技造福人类、创造未来的重要力量,是国家战略人才力量的重要组成部分。“嫦娥”揽月、“神舟”飞天、“蛟龙”入海……一个个大国重器的诞生,一项项超级工程的落成,无不凝结着工程师群体的智慧与汗水。

港珠澳大桥工程总工程师苏权科,C909飞机系列总设计师陈勇,天问三号任务总设计师刘继忠……进入新时代,一大批卓越工程师矢志爱国奋斗、锐意开拓创新,为我国加快实现高水平科技自立自强、建设世界科技强国作出了突出贡献,也为广大工程技术人员树立了典范和标杆。

卓越工程师就是大国重器。强国建设需要培养一大批爱党报国、敬业奉献、具有突出技术创新能力、善于解决复杂工程问题的卓越工程师。

要厚植家国情怀。“只有做到世界最好,才能不负国家和时代”,这是中国中车集团总工程师王军的赤子之心;“气象卫星事业发展好了,实际上就是在为民奉献”,这是风云二号和风云四号地面应用系统总设计师张志清的使命担当;“手握‘金钢钻’,才不会受制于人”,这是湖南科技大学教授万步炎的报国誓言。细看卓越工程师的成长轨迹,胸怀“国之大者”是其共同底色。要引导广大工程技术人员自觉将个人理想融入国家发展伟业,以服务国家重大战略需求、破解“卡脖子”难题为己任,在科技报国的壮阔实践中书写人生华章。

要创新培养模式。卓越工程师不仅要具备深厚的理论知识,更要具备突出的技术创新能力、善于解决复杂工程问题的能力。当前,工程技术人员培养与产业链匹配度较低问题已成为制约我国工程科技发展的瓶颈。破局的关键是要推动培养主体从高校“单兵作战”转向校企“协同作战”,努力构建校企共同招生、共同培养、共同选题、共享成果“四共”和师资互通、课程打通、平台融通、政策畅通“四通”的新机制,深化产教融合。

要优化成才环境。有关数据显示,我国每年只有约37%的理工科毕业生从事工程类相关职业,且有下降趋势。为此,既要想方设法切实提升工程师的社会地位,完善符合工程人才特点的评价激励机制,让更多实干者脱颖而出,也要加快建立工程师认证制度体系,搭建更广阔的事业平台,提供更充足的资源保障,让工程师们心无旁骛地投身创造。

期待更多德才兼备的工程师淬火成钢,不断谱写工程科技发展新篇章。

沈慧

□ 本报记者 马呈忠

开出幸福公交

清晨6时,道路上行人车辆还不多,杨彦锋来到宁夏银川市公共交通有限公司运营三分公司一车队,习惯性地把102路车擦干净、整亮堂,为准时发车做好准备。“服务好乘客,让他们坐得舒服、心情愉快,我感到非常幸福。”杨彦锋说。

102路公交车驾驶员杨彦锋,20多年如一日,安全行车百万公里,实现零事故、零投诉。她以精湛的驾驶技术保障乘客安全,以真诚的服务温暖人心,获得全国劳动模范、全国“最美职工”等荣誉。

“车厢就像个小家,需要用心经营。”杨彦锋说。坐上杨彦锋驾驶的公交车,车厢里舒适凉爽,便民箱内放置着常用物品和药品,靠椅上整齐摆放着安睡枕头……经过她的精心收拾,在90多分钟的行程中,乘客总能体会到宾至如归的感觉。

如何服务好乘客?“既要热心,还要有好的方法。”杨彦锋说。结合多年工作经验,她总结了一套“五心工作法”:对待老年乘客要热情细心,对待儿童乘客要呵护关心,对待外地乘客要真诚耐心,对待特殊乘客要尊重暖心,对待普通乘客要和气贴心。经常乘坐102路公交车的人都说:“坐上杨师傅开的公交车,心里很踏实。”

杨彦锋认为,“爱是可以相互传递的,你对乘客好,乘客也会对你好”。曾有一名匆忙上车的乘客手机没电不

能扫码支付车票,身上又没带零钱。杨彦锋安慰乘客别着急,让乘客先乘车,下次再补票。几天后,这名乘客再次乘车时补刷了车票,还为杨彦锋的热情服务点赞。

为了满足乘客需求,杨彦锋不断提升工作能力。一次,一名乘客询问下车站点,杨彦锋因没能十分准确地给出答复而感到非常愧疚。此后,她利用休息时间把102路往返的90多个站点邻近的街道、医院、学校、商业区认真地梳理了多遍,并全部牢记在心。后来,每当乘客问起下车及换乘站点时,她都能对答如流。

安全高效让乘客抵达站点,是杨彦锋追求的最高目标。“当真正坐上驾驶台时,我深刻感受到公交车驾驶员肩上那份沉甸甸的责任。”杨彦锋说,“乘客上车就是把信任给了我,一定要保证他们安全顺畅地到站。”

杨彦锋所在的102线路发车早、收车晚,且班次密、线路长、站点多、客流量大。对于驾驶员来讲,单趟时间长,劳动强度大,非常辛苦。但她没有半句怨言,而是以饱满的热情投入工作。公司还围绕杨彦锋打造了“102路品牌线路”和“102路劳动模范专线”,让她和102路公交车一起成为弘扬劳模精神的载体。

除了提供优质服务,杨彦锋还在节能降耗方面作出突出贡献。在公司“节气一方都算成功”的鼓励下,她经

过一次次摸索尝试,精准把握车辆运行状态,实现每月节约天然气300立方米以上,大幅降低了公司的运营成本。

“一个人好不算好,大家好才是真的好。”杨彦锋说。2016年,她通过党建先锋示范引领活动,带动公司驾驶员养成节能降耗的驾驶习惯。她和耗气较多的司机换车驾驶,从规范驾驶习惯入手,认真记录、检查并调整车辆,实现车辆当月节气175立方米。她还总结出“十九字节气法”,一查、二看、三配合,慢起步、柔加油,中速行,缓进站,并将其毫无保留地和同事分享,引导他们通过改进驾驶方式降低气耗。在杨彦锋的带领下,节能降耗的意识在公交车驾驶员的心中扎根。

杨彦锋还积极发现并解决公交车驾驶相关问题,为更多司机和乘客提供方便。在公交车港湾站,机动车与非机动车混合行驶存在安全隐患,她与交通部门联系沟通,为维护交通安全出谋划策;司机要凌晨3点起来给新能源公交车充电,可能因睡眠不足影响安全驾驶,她就与车队积极对接,让充电时间更加合理……

多年来,杨彦锋日紧握方向盘,热心服务群众,用行动诠释爱岗敬业的生动内涵,用坚守

定义服务为民的情怀。在她的带领下,102路公交车不仅是银川市的一道亮丽风景线,更成为传递爱与温暖的流动窗口。“方向盘不仅是交通工具的部件,更是连接千家万户的纽带。今后,我会更加全力做好本职工作,让每一位乘客安全、舒适地抵达目的地。”杨彦锋说。



杨彦锋在驾驶公交车。

(资料图片)